

L'anno duemilatredici, il giorno quattordici del mese di maggio, alle ore 15.30, nella sala giunta della sede della Provincia di Chieti, ubicata in Chieti, al corso Marrucino n. 97, si sono riunite:

Per la delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Chieti:

- Il Segretario generale della Provincia di Chieti, Angelo Radoccia, nella sua qualità di Presidente della delegazione;

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U.:

- Rispoli Andrea *RESPIOLI*
- Toracchio Veronica
- Esposito Giuseppe
- Cocco Angelo
- Panaccio Pierluigi
- Vinciguerra Roberto
- Del Manzo Antonello
- Renzetti Nicola
- Pavone Donatella
- Marullo Luciano

Esposito Giuseppe

Angelo Radoccia
Esposito Giuseppe
R.P.S.A.
Del Manzo Antonello

OO.SS.Territoriali:

- Martelli Gabriele- CISL
- Puglielli Paola - CGIL
- Forlani Carlo- CSA
- Giangrande Edgardo- UIL

Martelli Gabriele
Puglielli Paola
Forlani Carlo
Giangrande Edgardo

Le parti, premesso che:

- In data 5 marzo 2013 venne siglata la pre-intesa relativa al presente contratto decentrato;
- Il collegio dei revisori, con verbale del 2 aprile 2013, ha espresso parere favorevole in ordine alla suddetta pre-intesa;
- La Giunta provinciale, con deliberazione n. 134, del 6 maggio 2013, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del relativo contratto collettivo decentrato integrativo;

procedono alla stipula definitiva del seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ADEGUATO ALLA
DISCIPLINA INTRODotta DAL D. LGS. N. 150/2009**

**ARTICOLO 1
AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, in attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.
2. Il presente contratto decentrato integrativo si applica dall'anno 2013 a tutto il personale non dirigente della Provincia di Chieti e con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
3. La decorrenza della efficacia e della applicabilità del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; salvo il caso in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.
4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria validità ed efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
5. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 potrà essere modificata solamente da diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale e/o dall'accordo tra le parti stipulanti il presente contratto decentrato.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

**ARTICOLO 2
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

1. La composizione della delegazione di parte pubblica è stata definita con deliberazione della giunta provinciale n. 89, del 17.4.2012.
2. La composizione della delegazione di parte sindacale è determinata ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL di comparto del 1° aprile 1999.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'A'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized or abbreviated. One signature in the middle-right area includes the letters 'CSU' written below it. The signatures are scattered across the bottom of the page, corresponding to the two points in Article 2.

**ARTICOLO 3
LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti dirigenti.
3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, tra i vari settori dell'ente e gestito dai rispettivi dirigenti.
5. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, sono parimenti attribuite alla gestione dei dirigenti competenti per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno successivo a quello di maturazione.
7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, le risorse del Fondo possono essere incrementate in relazione:
 - ad eventi eccezionali ed imprevedibili e previa verifica della sussistenza di disponibilità di bilancio;
 - ad eventuali disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano tassativamente le disposizioni dell'art. 6, commi 2-6, del CCNL integrativo del 14.9.2000 sia per la determinazione del limite mensile massimo della prestazione aggiuntiva o straordinaria esigibile, sia per la determinazione della relativa retribuzione.
9. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
10. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati di norma mensilmente e in ogni caso entro due mesi, con riferimento all'attività svolta nel mese di riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente.
11. L'Amministrazione si impegna ad informare con cadenza semestrale le Organizzazioni sindacali sull'utilizzo del fondo da parte dei singoli Settori.
12. Su richiesta, le parti si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento dell'utilizzo del lavoro straordinario.
13. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti in materia.

**ARTICOLO 4
BANCA DELLE ORE**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente dirigente, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 72 ore e, comunque, nell'ambito del budget annuo complessivo assegnato ad ogni Settore per compenso di prestazioni di lavoro straordinario.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente.

**ARTICOLO 5
COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
DELLA PRODUTTIVITA'**

1. La costituzione del fondo deve essere effettuata nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999; dell'art.4 del CCNL 5.10.2001; dell'art.31 del CCNL 22.1.2004; dell'art.4 del CCNL 09.05.2006; dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008.
2. La Parte Pubblica, entro il mese di novembre di ogni anno, deve provvedere alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali nonché le informazioni relative al personale assunto e cessato nell'anno di riferimento necessari per la verifica della riduzione disposta dalla Legge n.122/2010.
3. Con riguardo alla fase negoziale, entro il mese di dicembre di ogni anno il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.

**ARTICOLO 6
CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

- G
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate risorse decentrate nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni.
- D. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
- E. Posizioni Organizzative (per gli enti con la dirigenza) – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita secondo la disciplina oggetto di concertazione.
- 19
H. M.

ARTICOLO 7 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Il sistema di progressione economica all'interno delle Categorie è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori.
 2. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
 3. Nel limite delle risorse annualmente destinate, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.
 4. Il processo di acquisizione della nuova posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni economiche a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.
 5. Le parti concordano che i criteri e le procedure per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli stabiliti nell'allegato **A** al presente contratto formandone parte integrante e sostanziale.
- D

CSA

U

6

S

f

Perini

g

cll

cr

ARTICOLO 8

COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Performance individuale ed performance organizzativa)

1. La disciplina contenuta nel presente articolo trova applicazione nelle more della introduzione degli istituti di cui ai successivi artt. 9, 10 e 11.
2. Il presente istituto si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché al personale a tempo determinato, in proporzione al numero di giorni di servizio prestati nel corso dell'anno solare di riferimento.
3. Le parti concordano che l'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e/o di gruppo secondo risultati previsti dal sistema permanente di valutazione.
4. L'incentivo è diretto ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione e la corrispondenza tra le prestazioni rese e le retribuzioni corrisposte.
5. L'incentivo sarà erogato nel rispetto dei criteri stabiliti **nell' "Accordo per la utilizzazione delle risorse per la produttività e per il miglioramento dei servizi"** allegato sotto la lettera F) al contratto collettivo decentrato integrativo stipulato in data 15 dicembre 2005, adeguato alle modifiche successivamente introdotte e in particolare a quella introdotta con l'accordo stipulato in data 3 agosto 2012 ed a quelle concordate nella presente sede contrattuale. Il testo relativo, che risulta pienamente compatibile con la normativa attualmente vigente e, in particolare, con l'art. 5, comma 11-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012, viene allegato al presente contratto sotto la lett. B. *kg*
6. Ogni eventuale modifica della predetta disciplina sarà oggetto di nuova contrattazione decentrata.
7. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, entro il mese di luglio - e comunque successivamente alla approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente - sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.
8. Limitatamente agli anni 2011 e 2012, resta applicabile la disciplina del compenso individuale di produttività contenuta nell'art. 16-bis del C.C.D.I. stipulato il 15 dicembre 2005, come introdotto dall'accordo siglato il 3 agosto 2012. *ff*

cs

ARTICOLO 9

BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

kg

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D. Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL e previa modifica e/o integrazione del presente contratto decentrato.

cs

kg

kg

**ARTICOLO 10
PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE**

1. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D. Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL e previa modifica e/o integrazione del presente contratto decentrato.

**ARTICOLO 11
PREMIO DI EFFICIENZA**

1. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D. Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL e previa modifica e/o integrazione del presente contratto decentrato.

**ARTICOLO 12
INDENNITA' DI TURNO**

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle attestazioni del dirigente competente.

**ARTICOLO 13
INDENNITA' DI RISCHIO**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale ascritto alle categorie A e B effettivamente adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
Agente stradale, Capo Cantoniere, Cantoniere, Agente conduttore, Operaio qualificato (Edilizia), Operaio specializzato, Falegname ebanista, idraulico, elettricista, autista.
3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base dell'attestazione del dirigente competente contenente la elencazione del personale impiegato nell'effettivo espletamento delle mansioni rischiose nel periodo considerato.

CSA

**ARTICOLO 14
INDENNITA' DI DISAGIO**

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1/4/1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A - B - C adibito alle seguenti mansioni:
 - Sportelli centri impiego;
 - Sportelli URP;
 - Archivio generale, limitatamente al personale impegnato giornalmente nel ritiro della corrispondenza;
 - Sportelli UMA;
 - Sportello ufficio concessioni stradali.
2. La relativa indennità viene stabilita in € 29,50 mensili e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento delle mansioni elencate al precedente comma 1 e non è cumulabile con le indennità di cui agli artt. 12, 13 e 15.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base dell'attestazione del dirigente competente contenente la elencazione del personale impiegato nell'effettivo espletamento delle mansioni disagiate nel periodo considerato.

B

**ARTICOLO 15
INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, è attivato dall'ente, previa adozione di apposita regolamentazione - da adottare entro un mese dalla stipula definitiva del presente contratto - alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art. 23.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente, sulla base dell'apposito piano predisposto dal dirigente competente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base dell'attestazione del dirigente competente e nel rispetto del piano di cui al precedente comma 2.

W. A. M.

**ARTICOLO 16
INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI**

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
3. La relativa indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, pari alla media tra la misura minima e quella massima previste dal CCNL, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

1. Tel. CSA

CSA

J

CSA

Perini

CSA

- ch*
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

ARTICOLO 17
INDENNITA' PER ORARIO ORDINARIO DI LAVORO FESTIVO-NOTTURNO

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di regola semestralmente, con riferimento all'attività svolta nel semestre precedente, sulla base dell'attestazione del dirigente competente e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

ARTICOLO 18
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

19

1. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera *f*), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera *i*), del CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il dirigente abbia, con atto scritto, adottato entro il mese di gennaio di ciascun anno - e, per l'anno 2013, entro un mese dalla stipula definitiva del presente contratto - attribuito la responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o la responsabilità di uffici periferici ovvero la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi degli artt.5 e 6 della legge n.241/1990.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, stabilito in sede di stipula del contratto decentrato economico annuale, è ripartito tra i settori dell'ente, entro il mese di gennaio di ogni anno, con provvedimento del dirigente preposto al servizio risorse umane, su proposta della conferenza dei dirigenti. *10*
3. La misura del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli dirigenti, nell'ambito del valore minimo di € 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
 - l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
 - l'implicazione o meno di attività relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
 - l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico. *del. l. l. l.*
4. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti adottati dai dirigenti. *11*

ch
CSA

f q e

Beni

ch
ka

CA

4. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art. 7-bis del D. Lgs. 165/2001, nel rispetto della disciplina vigente presso l'ente.
5. Il Piano annuale della formazione viene predisposto entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento, tenendo conto delle indicazioni fornite da ciascun dirigente. A tal fine, è compito dei dirigenti valutare le esigenze formative, di aggiornamento e di riqualificazione dei dipendenti, previa consultazione degli stessi.
6. Il piano della formazione è pubblicato nella sezione intranet del sito istituzionale; ogni dipendente interessato può aderire alle iniziative formative promosse.
7. Il piano della formazione potrà essere integrato o comunque modificato nel corso dell'anno per effetto di sopravvenute modifiche normative.
8. Al fine di fornire ai dipendenti un aggiornamento di primo livello su normative cui sia necessario adeguarsi in maniera tempestiva, i responsabili dei servizi provvedono a somministrare, durante l'orario di lavoro (formazione on the job), una prima informazione al personale addetto al servizio.
9. Ogni settore si dota di adeguati strumenti di informazione e aggiornamento (riviste di settore, testi, ecc.) consentendone la consultazione a tutti i dipendenti.
10. Le parti danno atto che l'importo del fondo destinato alla formazione sarà stanziato nel rispetto dei limiti previsti dalle vigenti disposizioni.
11. Restano fermi, comunque, i principi di pari opportunità formative e di obbligatorietà dell'Ente nella formazione di tutti i dipendenti.
12. L'Amministrazione si impegna ad informare con cadenza semestrale le Organizzazioni sindacali sull'utilizzo del fondo da parte dei singoli Settori.
13. Le parti, su richiesta, si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento del piano annuale di formazione del personale.

13

Al.ulli

**ARTICOLO 21
AMBIENTE DI LAVORO**

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

AP

*Udeh
CSA*

62

AS

J

pe

ferr

ell

per

3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

ARTICOLO 22
QUALITÀ DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI
ORGANIZZATIVI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, entro una settimana convoca la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:
 - la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
 - la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
 - la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.
3. L'Ente (Settore Risorse Umane) provvede alla ricognizione delle professionalità mediante l'acquisizione di tutte le informazioni relative ai dipendenti, utili ad evidenziare la formazione e le competenze professionali possedute da ognuno (bilancio delle competenze) e che rappresentano la base per la creazione di una banca dati da aggiornare periodicamente.
4. Al fine di valorizzare le potenzialità e le competenze di ciascun dipendente e di consentire un'efficace ed efficiente allocazione del personale nei vari settori, l'ente svolge un'indagine tra i dipendenti, finalizzata a rilevare il grado di soddisfazione degli stessi in relazione alla posizione ricoperta e a valutare l'opportunità di riassegnare a diversa struttura organizzativa prioritariamente i dipendenti che ne facciano richiesta, tenendo conto dei titoli e della specifica esperienza professionale posseduta.
5. Al fine di favorire il processo di dematerializzazione dei documenti nelle comunicazioni con i dipendenti, è valorizzata l'area intranet presente sul sito istituzionale che i dipendenti possono utilizzare per formalizzare la richiesta di ferie,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CSA" and "Puri" among others.

permessi e analoghe comunicazioni (D.L. 179 del 18/10/2012).

- 6. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

**ARTICOLO 23
PARI OPPORTUNITA'**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne in ogni ente è istituito, ai sensi dell'art.57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Il CUG opera in collaborazione con l'OIV per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.
4. L'ente è altresì tenuto ad adottare, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive ed a curare l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.
5. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.
6. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

**ARTICOLO 24
POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle direttive impartite dalla giunta provinciale, delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;

- miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art.21 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente dirigente dell'ente deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguamenti motivati.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

**ARTICOLO 25
GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

**ARTICOLO 26
LAVORO TEMPORANEO**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D. Lgs. 276/2003 in materia di

somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

**ARTICOLO 27
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

**ARTICOLO 28
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

**ARTICOLO 29
INQUADRAMENTO RETRIBUTIVO DEL PERSONALE TRASFERITO**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D. Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27 del medesimo CCNL.

**ARTICOLO 30
ALTRE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro di questo Ente.
2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.
3. Si conviene, inoltre, che l'Ente, in esecuzione della disposizione di cui all'art. 9-comma 7- del D.L. n. 179/2012, convertito nella legge n. 221/2012, procederà all'attivazione del Telelavoro qualora, all'esito di specifica indagine interna, emerga l'interesse verso questa forma (flessibile) di lavoro da parte dei dipendenti.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'C42', 'C37', and various illegible signatures.]

ARTICOLO 31
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa definito contestualmente alla fase di negoziazione sindacale del primo CCDI economico annuale successivo alla stipulazione del presente contratto.
2. Il suddetto protocollo d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori del presente articolo, ai sensi dell'art.2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
3. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente comma 1, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
6. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 4.
7. Il giorno stesso dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

ARTICOLO 32
CLAUSOLE FINALI

1. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
2. Le parti inoltre si riservano di definire, in sede di CCDI economico annuale, l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento del fondo decentrato e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art.16, commi 4-5-6 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011.

ARTICOLO 33
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI
INTEGRATIVI

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.
2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

ARTICOLO 34
INDENNITA' PROFESSIONALE DEL PERSONALE DOCENTE DEI CENTRI DI
FORMAZIONE

1. La disciplina dell'indennità professionale del personale docente dei centri di formazione è quella prevista dall'art. 34- comma 2- del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità, da liquidarsi con cadenza annuale, è riconosciuta al personale che svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, come segue:
 - a) per un'attività didattica fino a 200 ore annue: € 200,00 annui lordi;
 - b) per un'attività didattica da 201 fino a 400 ore annue: € 300,00 annui lordi;
 - c) per un'attività didattica superiore a 400 ore annue: € 464,81 annui lordi.

ARTICOLO 35
CLAUSOLA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL, dai CCQN e dalle leggi nel tempo vigenti nonché alla disciplina contenuta nel C.C.D.I. stipulato in data 15 dicembre 2005, nella parte che risulta compatibile con quella recata dal presente contratto. In particolare, si dà atto che la disciplina contenuta nel predetto C.C.D.I. del 15 dicembre 2005, relativa alla erogazione dei compensi per la produttività e miglioramento dei servizi (ora "Premi legati all'incremento della produttività") risulta pienamente compatibile con la normativa attualmente vigente e, in particolare, con l'art. 5, comma 11-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.

Handwritten marks at the top right of the page.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge 300/1970, sia dal CCNQ 7 agosto 1998 e sia dall'art.42 del D.Lgs. 165/2001.

In coerenza a quanto stabilito dagli artt. 7 e 11 del CCNL 1.4.1999 le parti rilevano, altresì, che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi provinciali ed all'obbligo, recentemente introdotto dal legislatore, di svolgere in forma associata le funzioni fondamentali ex art.21, comma 3, della legge n.42/2009.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno annuale.

Letto, confermato e sottoscritto,

Per la parte pubblica

Angelo Radoccia

Angelo Radoccia

Per la parte R.S.U.

Esposito Giuseppe

Esposito Giuseppe

Cocco Angelo

Cocco Angelo

Panaccio Pierluigi

Panaccio Pierluigi

Vinciguerra Roberto

Vinciguerra Roberto

Rispoli Andrea **RESTITUTO**

Rispoli Andrea

Toracchio Veronica

Toracchio Veronica

Del Manzo Antonello

Del Manzo Antonello

Renzetti Nicola

Renzetti Nicola

Pavone Donatella

Pavone Donatella

Marullo Luciano

Marullo Luciano

Handwritten initials 'AP' on the right margin.

Per le OO.SS. territoriali

Martelli Gabriele- CISL

Gabriele Martelli

Puglielli Paola – CGIL

Paola Puglielli

Forlani Carlo- CSA

Carlo Forlani

Giangrande Edgardo- UIL

Edgardo Giangrande

CCNL 31.3.1999 – Art.16, comma 1

Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5 – comma 2 - CCNL 31.03.1999

ART.1

La progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e di merito, per cui la stessa non può essere legata a qualsivoglia forma di automatismo.

Fermi restando i criteri di cui all'art.5 del Nuovo Ordinamento Professionale, gli stessi vengono completati ed integrati secondo le schede allegate sotto il documento n.1.

Vengono individuate le relative schede di valutazione allegate sotto il documento n.2.

ART.2

Le parti convengono sull'opportunità di destinare una quota significativa delle risorse alle progressioni orizzontali, le quali consentono di riconoscere in modo permanente la professionalità maturata e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa nell'ambito della categoria di appartenenza. 

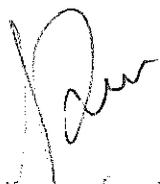
Tale riconoscimento fungerà da stimolo per proseguire, con costante impegno, l'arricchimento professionale gratificante per il personale interessato ed utile per il buon funzionamento dei servizi dell'Ente.

A tali fini la valutazione è annuale.

ART.3

Le progressioni avverranno:

1. Nel rispetto del limite economico dato dalla somma annualmente destinata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato;
2. Attraverso la formulazione di una graduatoria unica di Ente. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per la suddetta limitazione, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procede a progressione per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza di detti limiti economici. In caso di ulteriore parità, avranno diritto a progressione i dipendenti in possesso di maggiore età.


CSA

ART.4

Le selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale avvengono annualmente con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno e riferita all'anno precedente.

Per poter accedere alla selezione finalizzata all'attribuzione di una posizione economica superiore nell'ambito della categoria di appartenenza si richiede un'anzianità minima di permanenza di ventiquattro mesi nella posizione già in godimento presso l'Ente.

Le schede per la progressione orizzontale saranno compilate a cura dei Dirigenti delle strutture presso cui hanno svolto il servizio i dipendenti.

Le stesse saranno oggetto di verifica e confronto in sede di Conferenza dei Dirigenti, al fine di valutarle congiuntamente ed armonizzarle secondo i criteri fissati.

Una volta definite le valutazioni la Conferenza dei Dirigenti formulerà le graduatorie di Ente per ciascuna Categoria.

Le graduatorie, così definite, saranno approvate con determinazione del Dirigente del Settore, che comprende il Servizio Personale, il quale attribuirà, ai dipendenti che avranno superato le selezioni, la posizione economica superiore.

ART.5 RICORSI

Entro 15 giorni dalla data di approvazione della graduatoria i dipendenti potranno ricorrere contro l'attribuzione del punteggio ottenuto inviando una memoria scritta al Dirigente del Settore che comprende il Servizio Personale.

La Conferenza dei Dirigenti decide in via definitiva entro 10 giorni successivi.

ART.6 NORMA FINALE

Il presente accordo può essere oggetto di modificazione e revisione qualora se ne ravvisi la necessità, previa contrattazione con la R.S.U. e le OO.SS. Territoriali, secondo quanto previsto dal CCNL.


CSA

















SOMMEGGIO PRELIMINARE DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA	
PROGRESSIONE ECONOMICA INCLINATA	PROGRESSIONE ECONOMICA SUCCESSIVA
B1	B2
B2	B3
B3	B4
B4	B5
B5	B6
B6	B7

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ESPERIENZA ACQUISITA	20	20	20	20	20	20	20	20	20

ell

clt
CSA

4

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

RAPPRESENTAZIONE PRATICA DELLA PIANIFICAZIONE ORIZZONTALE DATI C	
POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA
C1	C2
C2	C3
C3	C4
C4	C5

MAXIMO PERCENTUALE ATTRIBUITA	ADJUNTI DI SERVIZIO	CATEGORIA IMPROVVISORIE CON AFFIDAMENTO PERIODO DI PROVA	STIPENDIO MENSILE CON AFFIDAMENTO PERIODO DI PROVA	STIPENDIO MENSILE CON AFFIDAMENTO PERIODO DI PROVA
20	5	10	10	20

20	20	20	20	20
2	4	8	14	20

20	10	10	10	10	10	10	10	10	10
1	3	5	7	9	10	10	10	10	10

10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

all

CAF
CAF

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

ALLEGATO A - DOCUMENTO N.2

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "A" - ANNO _____

ESPERIENZA ACQUISITA		ANZIANITA' DI SERVIZIO	
RISULTATI CONSEGUITI		GRADO DI POLIVALENZA NELL'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI	
		CAPACITA' DI SVILUPPARE LEADERSHIP DI GRUPPO FINALIZZATA ALL'ASSOLVIMENTO DELLE MANSIONI	
		ABILITA' A SVILUPPARE UN CLIMA AMBIENTALE FAVOREVOLE	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		GRADO DI PUNTUALITA' E DI PRECISIONE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI	
		CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO NELL'AMBITO DELL'INTERVENTO ALLE ESIGENZE DI DUTTILITA' GESTIONALE E AI MUTAMENTI	
		PROPENSIONE AI RAPPORTI CON L'UTENZA E ALLO SVILUPPO	
		CAPACITA' DI INIZIATIVA E ORGANIZZATIVA PER LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI	
Chieti, li _____	TOTALE PUNTEGGIO		

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Per presa visione: IL LAVORATORE

Handwritten signatures and initials:
 SP, CLK, CSA, dli, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

ALLEGATO A - DOCUMENTO N.2

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "C" - ANNO _____

ESPERIENZA ACQUISITA		ANZIANITA' DI SERVIZIO	
RISULTATI CONSEGUITI		LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI RISULTATI AFFIDATI DALL'AMMINISTRAZIONE	
PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO		CAPACITA' DI AUTONOMIA FUNZIONALE	
		CAPACITA' APPLICATIVA E DI SFRUTTAMENTO RAZIONALE ED OTTIMIZZATO DELLE COGNIZIONI	
IMPEGNO PROFUSO		GRADO DI IMPEGNO ESPRESSO NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI	
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE NELL'ASSOLVIMENTO DELLA MANSIONE	
Chieti, li _____		TOTALE PUNTEGGIO	

Per presa visione: IL LAVORATORE

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: *[Signature]*
 - Middle left: *Al L*
CSIA
ell.
 - Bottom center: *[Signature]*
 - Middle right: *[Signature]*
 - Far right: *[Signature]*
 - Bottom right: *[Signature]*

ALLEGATO A - DOCUMENTO N.2

SETTORE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA "D" - ANNO _____

IMPEGNO PROFUSO		GRADO DI IMPEGNO ESPRESSO DELL'ASSOLVIMENTO DELLA FUNZIONE	<input type="text"/>
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESE		LIVELLO QUALITATIVO DELLE PRESTAZIONI RESE NELL'ASSOLVIMENTO DELLA FUNZIONE	<input type="text"/>
RISULTATI CONSEGUITI		GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AMMINISTRATIVI E/O PRODUTTIVI	<input type="text"/>
		CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI	<input type="text"/>
		PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	<input type="text"/>
		CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE	<input type="text"/>
PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO		CAPACITA' D'INIZIATIVA PERSONALE	<input type="text"/>
		CAPACITA' PROPOSITIVA IN ORDINE ALLA SOLUZIONE DI PROBLEMI ORGANIZZATIVI	<input type="text"/>
Chieti, li _____		TOTALE PUNTEGGIO	<input type="text"/>

Per presa visione: IL LAVORATORE

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

clh
CSP

ell

Perini

clh
ghe
ghe

(Art.37 del CCNL 22.1.2004)

Accordo per la utilizzazione delle risorse per la produttività e per il miglioramento dei servizi

TITOLO UNICO

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1

Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi

Il fondo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è determinato annualmente con la contrattazione integrativa decentrata.

PT

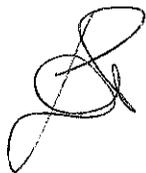
ARTICOLO 2

Finalità del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi

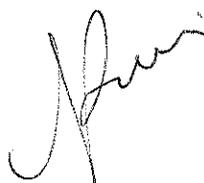
L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi è collegata alla realizzazione dei programmi e dei progetti in relazione agli obiettivi definiti dal Bilancio di Previsione annuale, dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dai Piani Speciali di attività nonché ai risultati effettivamente conseguiti.

Da tali finalità i Dirigenti fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili per il personale coinvolto.

clb
cra



ell



CAPO II

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

ARTICOLO 3

Piani di attività settoriali

La produttività si attua mediante la realizzazione da parte dei Settori dei programmi, progetti e piani di attività annuali contenuti nel Bilancio di Previsione annuale o dal Piano esecutivo di gestione (PEG).

L'illustrazione da parte del Dirigente del Settore dei programmi, progetti e piani di attività con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere nonché degli Incentivi Medi Individuali dei dipendenti del Settore deve essere effettuata in apposita riunione di servizio da tenersi entro un mese dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

I programmi, progetti e piani di attività sono soggetti ad integrazione e modifiche durante il corso dell'anno e, comunque, non oltre il 30 novembre, fatta eccezione per le modifiche derivanti dalle variazioni agli obiettivi strategici nonché da specifiche disposizioni normative. Ogni modifica deve essere comunicata e illustrata ai dipendenti del Settore.

ARTICOLO 4

Procedimento di assegnazione delle risorse al Settore

L'ammontare delle risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni settore con delibera di Giunta di approvazione del P.E.G..

L'assegnazione ad ogni settore avviene sulla base dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla produttività, della scala parametrica in rapporto alla categoria, del numero dei dipendenti previsti dalla dotazione organica dell'Ente per ogni settore.

Pertanto, la quantificazione delle risorse da assegnare ad ogni Settore avverrà con il seguente procedimento:

CSA
CSA

JJ

ell
Pau

CP

J

M. Kelt
P
P
P

1. SCALA PARAMETRALE – coefficiente "P"

Per l'assegnazione delle quote del fondo viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente :

CATEGORIA	PARAMETRI
A.1	1,2
A.2	1,3
A.3	1,4
A.4	1,5
A.4	1,6
B.1	1,7
B.2	1,8
B.3	2,0
B.4	2,1
B.5	2,2
B.6	2,3
B.7	2,4
C.1	2,5
C.2	2,6
C.3	2,7
C.4	2,8
C.5	2,9
D.1	3,0
D.2	3,1
D.3	3,3
D.4	3,4
D.5	3,5
D.6	3,6

MODALITA' APPLICATIVE

2. CALCOLO QUOTA PRO CAPITE DI RIFERIMENTO

La somma dei prodotti di ciascun parametro della scala parametrica per il numero di unità appartenenti al relativo raggruppamento di categorie previste nella dotazione organica dell'Ente, determina il *TOTALE DEI PUNTI CATEGORIE* (PTC) riferiti al personale delle singole Categorie come da esempio che segue:

CGA

CALCOLO DEL PUNTI TOTALI CATEGORIE (PTC)

Categoria	Numero dipendenti previsti nella dotazione organica dell'Ente		Parametri (P)		Punti Categorie	
A1	100	X	1,2	=	120,00	
B1	100	X	1,7	=	170,00	
B.3	50	X	2,0	=	100,00	
C.1	100	X	2,5	=	250,00	
D.1	50	X	3,0	=	150,00	
D.3	20	X	3,3	=	66,00	
PUNTI TOTALI CATEGORIE (P.T.C.)					=	856,00

Il **VALORE ECONOMICO PUNTO (VEP)** è dato dal rapporto tra il **FONDO TOTALE DA RIPARTIRE** e i **PUNTI TOTALI CATEGORIE (PTC)** e cioè:

$$\text{VEP (Valore Economico Punto)} = \frac{\text{FONDO TOTALE DA RIPARTIRE}}{\text{PTC}}$$

ESEMPIO

➤ Importo del Fondo per la produttività collettiva = 50.000,00

$$\text{VALORE ECONOMICO DEL PUNTO (V.E.P.)} = \frac{50.000,00}{856,00 \text{ (PTC)}}$$

$$\text{V.E.P.} = 58,41$$

La **Quota Pro Capite di riferimento (QPC)** attribuibile a ciascun dipendente della dotazione organica dell'Ente è dato dal prodotto tra il **VEP (Valore Economico Punto)** ed il parametro del raggruppamento nel quale è inclusa la **Categoria di appartenenza**, come segue:

$$\text{Quota Pro Capite di riferimento (QPC)} = \frac{\text{PARAMETRO (P)} \times \text{VALORE ECONOMICO PUNTO (V.E.P.)}}{\text{PTC}}$$

[Handwritten signatures and notes are present in this section, including "cch", "cga", and several illegible signatures.]

Categoria	Parametri (P)		V.E.P.		Quota pro capite di riferimento
A1	1,2	x	58,41	=	70,09
B1	1,7	x	58,41	=	99,29
B.3	2,0	x	58,41	=	116,82
C.1	2,5	x	58,41	=	146,02
D.1	3,0	x	58,41	=	175,23
D.3	3,3	x	58,41	=	192,75

VERIFICA CONTEGGIO:

Categoria	Numero dipendenti previsti nella dotazione organica dell'Ente		Quota pro capite di riferimento		TOTALE
A1	100	x	70,09	=	7.009,00
B1	100	x	99,29	=	9.929,00
B.3	50	x	116,82	=	5.841,00
C.1	100	x	146,02	=	14.602,00
D.1	50	x	175,23	=	8.761,50
D.3	20	x	192,75	=	3.855,00
TOTALE COMPLESSIVO					49.997,50

3. CALCOLO RISORSE DA ASSEGNARE AL SETTORE

Il prodotto del numero dipendenti previsti nella dotazione organica del Settore di ogni Categoria per la Quota Pro Capite di riferimento come sopra calcolato nell'esempio:

Quota Settore (QS) = Numero dipendenti previsti nel Settore (NDS) x

Quota Pro Capite di riferimento (QPC)

Categoria	Numero dipendenti previsti nella dotazione organica del Settore		Quota Pro Capite di riferimento		TOTALE
A1	30	x	70,09	=	2.102,70
B1	30	x	99,29	=	2.978,70
B.3	20	x	116,82	=	2.336,40
C.1	20	x	146,02	=	2.920,40
D.1	20	x	175,23	=	3.504,60
D.3	4	x	192,75	=	771,00
QUOTA SETTORE (QS)					14.613,20

[Handwritten signature]

ARTICOLO 5

Procedimento di calcolo dell'Incentivo Medio Individuale effettivo

Il Dirigente, prima della riunione di servizio di cui all'art.3, dovrà ricalcolare gli Incentivi Medi Individuali dei dipendenti del settore con lo stesso procedimento di cui all'art.4, prendendo, però, come base di calcolo il numero dei dipendenti effettivamente in servizio presso il Settore e della loro effettiva posizione nella Categoria di appartenenza, tenuto conto delle limitazioni di cui all'art.9, con il relativo parametro e le risorse assegnate al Settore e cioè:

ESEMPIO:

CALCOLO DEL PUNTI TOTALI CATEGORIE (PTC)

Catego ria	Numero dipendenti esistenti nel Settore		Parametri (P)		INCIDENZA		Punti Categorie
A2	20	X	1,3	X	1	=	26,00
B1	20	X	1,7	X	1	=	34,00
B.3	10	X	2,0	X	1	=	20,00
C.2	10	X	2,6	X	1	=	26,00
D.1	10	X	3,0	X	1	=	30,00
D.3	1	X	3,3	X	1	=	3,30
PUNTI TOTALI CATEGORIE (P.T.C.)							139,30

Il **VALORE ECONOMICO PUNTO (VEP)** è dato dal rapporto tra il **FONDO ASSEGNATO AL SETTORE** e i **PUNTI TOTALI CATEGORIE (PTC)** e cioè:

$$\text{VEP (Valore Economico Punto)} = \frac{\text{FONDO ASSEGNATO AL SETTORE}}{\text{PTC}}$$

ESEMPIO

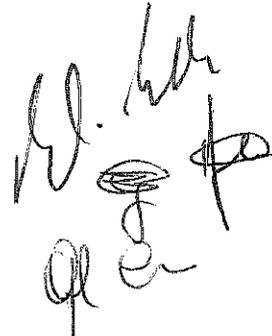
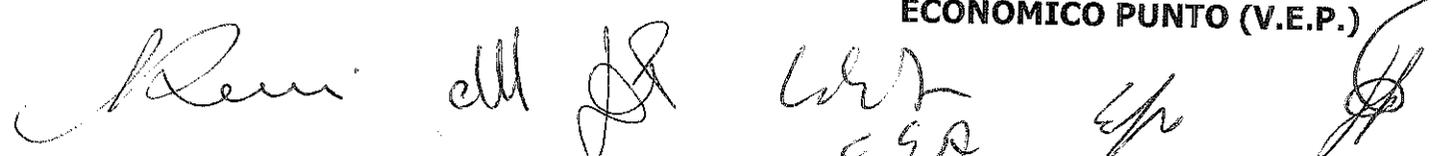
FONDO ASSEGNATO AL SETTORE = 14.614,00

$$\text{VALORE ECONOMICO DEL PUNTO (V.E.P.)} = \frac{14.614,00}{139,30 \text{ (PTC)}}$$

V.E.P. = 104,91

L'**INCENTIVO MEDIO PERSONALE (IMP)** attribuibile a ciascun dipendente del Settore è dato dal prodotto tra il VEP (Valore Economico Punto) ed il parametro del raggruppamento nel quale è inclusa la Categoria di appartenenza, come segue:

$$\text{INCENTIVO MEDIO PERSONALE (IMP)} = \text{PARAMETRO (P)} \times \text{VALORE ECONOMICO PUNTO (V.E.P.)}$$

ESEMPIO

Categoria	parametri		V.E.P.		I.M.P.
A2	1,3	x	104,91	=	136,38
B1	1,7	x	104,91	=	178,34
B.3	2,0	x	104,91	=	209,82
C.2	2,6	x	104,91	=	272,76
D.1	3,0	x	104,91	=	314,73
D.3	3,3	x	104,91	=	346,20

VERIFICA CONTEGGI

Categoria	Numero dipendenti effettivamente in servizio presso il Settore		I.M.P.		TOTALE
A1	20	x	136,38	=	2.727,60
B1	20	x	178,34	=	3.566,80
B.3	10	x	209,82	=	2.098,20
C.1	10	x	272,76	=	2.727,60
D.1	10	x	314,73	=	3.147,30
D.3	1	x	346,20	=	346,20
TOTALE COMPLESSIVO					14.613,70

L'Incentivo Medio Personale così determinato ad inizio anno potrà subire aumenti o diminuzioni in base alle variazioni della dotazione organica effettiva del Settore che si sono verificate nel corso dell'anno, fatto salvo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9.

ARTICOLO 6**Relazione a consuntivo**

Il Dirigente del Settore al termine dell'esercizio, comunque entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, redige una relazione dove vengono verificati i risultati ottenuti, indicando la percentuale di raggiungimento dei risultati, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore con le modalità previste dall'art.7.

ARTICOLO 7**Valutazione dell'apporto individuale**

La valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione dei progetti, programmi e piani di attività del Settore è compito del Dirigente.

[Handwritten signatures and initials]

Essa è effettuata sulla base delle schede redatte dai Dirigenti in ottemperanza a quanto stabilito dal CCDI, nella parte relativa all'accordo per l'attuazione delle progressioni orizzontali.

Ai fini della valutazione dell'apporto personale non saranno presi in considerazione i punteggi relativi all'anzianità.

ARTICOLO 8

Procedimento di distribuzione dell'Incentivo Medio Personale

L'incentivo Medio Personale, calcolato con il procedimento indicato all'art. 5 e in base alle risorse definitivamente assegnate, è attribuito proporzionalmente al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale come segue:

formula:

$$\text{Percentuale Spettante (PS)} = \frac{\text{Punti Scheda Ottenuti (PSO)} \times 100}{\text{Massimo Punteggio Attribuibile Rendimento (MPAR)}}$$

Esempio:

IMP Previsto (D1) = L.3.000.000

MPAR (D1) = 70 (PUNTEGGIO ATTRIBUITO DAL DIRIGENTE SENZA VALUTAZIONE DELL'ANZIANITA')

PSO (D1) = 50

$$\text{Percentuale Spettante} = \frac{50 \times 100}{70} = 71,42$$

$$\text{IMP Attribuito} = \frac{3.147,30 \times 71,42}{100} = 2.247,80$$

La somma residua, che eventualmente dovesse risultare dopo i calcoli come sopra effettuati, verrà corrisposta senza alcuna riduzione, in proporzione alla percentuale ottenuta, tra tutti i dipendenti del Settore che avranno ottenuto una percentuale pari o superiore all'80%.

La distribuzione dell'Incentivo Medio Personale Attribuito avviene con determinazione dirigenziale entro e non oltre il mese di agosto dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

ARTICOLO 9

LIMITAZIONI

- a) L'Incentivo (IMP) non compete ai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative;
- b) L'Incentivo (IMP) è ridotto al personale in part-time della relativa percentuale, di conseguenza l'incidenza deve essere considerata nei calcoli;
- c) Al personale beneficiario, per lo stesso anno di riferimento, di altri incentivi derivanti da risorse previste da specifiche disposizioni di legge secondo la disciplina dell'art.17, lett.g), del CCNL 1998-2001, gli stessi saranno decurtati dall'Incentivo (IMI) di cui al presente accordo.

La somma che risulterà da detta riduzione confluirà nelle risorse dell'anno successivo di cui all'art.15 del CCNL 1998-2001 con prioritaria destinazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, al finanziamento del fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi;

- d) L'Incentivo (IMP) non compete al personale che abbia riportato una percentuale inferiore al 30%;
- e) L'Incentivo (IMI) compete al personale assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato in proporzione al numero dei mesi di servizio prestati durante l'anno sulla base della seguente formula:

$$\text{IMP} : X = 12 : \text{NUMERO MESI DI SERVIZIO}$$

ell

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]
M. L. L. L. L.
C. L. L. L. L.
C. L. L. L. L.
C. L. L. L. L.

CAPO III

MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

ARTICOLO 10

Piani speciali di attività per il miglioramento dei servizi

Il miglioramento dei servizi si attua mediante la realizzazione dei Piani Speciali di attività annuali da parte dei Settori.

Il Dirigente di Settore, entro il mese di settembre di ogni anno, presenta alla Conferenza dei Dirigenti i Piani Speciali di attività per il miglioramento dei servizi da realizzare nell'anno successivo.

Nei piani speciali di attività devono essere indicati:

- il Settore proponente;
- il titolo;
- la descrizione convincente delle finalità;
- il valore per il settore proponente dei risultati attesi;
- la eventuale consistenza dell'utenza beneficiante dei risultati attesi;
- la validità e la ragionevolezza generale del piano speciale;
- le modalità e tempi di esecuzione;
- il personale che sarà coinvolto (nominativamente, con l'indicazione individuale del ruolo e dell'impegno previsto sotto il profilo della qualità e quantità indipendentemente dalla Categoria di appartenenza);
- le risorse economiche necessarie per remunerare il personale coinvolto;
- la congruità dei mezzi per il raggiungimento dei risultati indicati;
- l'indicazione del responsabile preposto alla sua realizzazione.

ARTICOLO 11

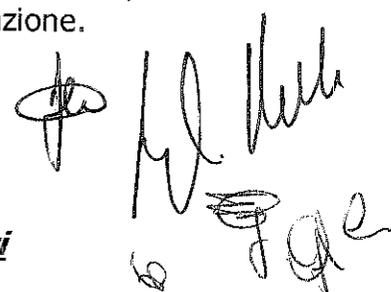
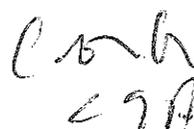
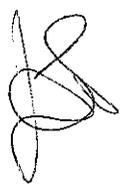
Adempimenti della Conferenza dei Dirigenti

La Conferenza dei Dirigenti, entro il mese di novembre di ogni anno, decide sulle proposte fatte pervenire dai Dirigenti di Settore nel termine sopra stabilito.

1. Il Direttore Generale o il Segretario Generale convoca, entro il 15 ottobre di ogni anno, la Conferenza dei Dirigenti per attivare l'esame e la valutazione dei piani speciali presentati.

Le successive riunioni della Conferenza dei Dirigenti avverranno secondo il calendario dalla stessa fissato e con le modalità ed i termini dalla medesima stabiliti, dei quali si dà atto a verbale.

2. La Conferenza agisce in forma collegiale e le decisioni devono essere assunte con la presenza di almeno il 50%+1 dei suoi componenti.



Durante i propri lavori, opererà in modo da assicurare la massima omogeneità nella valutazione dei piani speciali.

3. L'ordine dei lavori della Commissione deve obbligatoriamente seguire la seguente successione cronologica:
 - a) esame di dei piani speciali presentati;
 - b) verifica della fattibilità;
 - c) valutazione dell'ammissibilità o meno al finanziamento;
 - d) formazione della graduatoria finale di priorità nella realizzazione dei piani speciali ammessi al finanziamento;
 - e) comunicazione della graduatoria alle R.S.U e alle OO.SS.
4. Per ciascuna seduta della Conferenza dei Dirigenti viene redatto processo verbale.

ARTICOLO 12

Finanziamento

In sede di contrattazione annuale la parte pubblica e la parte sindacale concorderanno, sulla base della graduatoria di cui all'art.11 i piani speciali che verranno finanziati per un importo non superiore al 30% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi. FP

I progetti finanziati sono approvati, entro quindici giorni dall'avvenuta contrattazione, con deliberazione della Giunta.

I restanti piani speciali non finanziati, se reiterati l'anno successivo, avranno maggiore priorità rispetto ai nuovi, sempre che essi siano ancora attuali e attuabili.

Nel caso che la Conferenza dei Dirigenti ritenesse ammissibile al finanziamento nessuno dei piani speciali presentati, l'importo complessivo del fondo di cui all'art.1 sarà destinato ad incentivare la produttività di cui al Capo II.

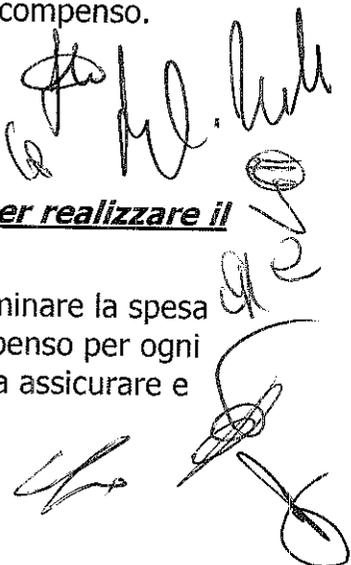
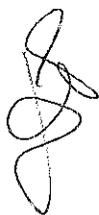
La liquidazione dei compensi e della eventuale somma residua avviene con determinazione dirigenziale entro trenta giorni dalla realizzazione del Piano Speciale sulla base di una relazione redatta dal Dirigente del Settore interessato che determina anche il relativo compenso spettante ad ogni partecipante.

Qualora il Piano Speciale, per cause oggettive di forza maggiore non sia completato né può esserlo con proroghe, il Dirigente potrà, comunque, determinare la liquidazione sulla base del risultato significativo accertato, determinandone il relativo compenso. C.M.
C.S.A.

ARTICOLO 13

Criteria di quantificazione e ripartizione della spesa necessaria per realizzare il piano speciale di attività'

Il Dirigente del Settore nel proporre il progetto obiettivo dovrà determinare la spesa necessaria per la realizzazione dello stesso nonché l'attribuzione del compenso per ogni singolo partecipante, tenendo conto della Categoria, delle ore di lavoro da assicurare e del rendimento da dimostrare nell'espletamento dei compiti affidati. M.L. Luch
G. P. 2017



Le modalità applicative per la quantificazione della spesa necessaria per la realizzazione del Piano Speciale nonché del compenso da erogare ai dipendenti partecipanti sono stabilite nel documento 1 del presente accordo, formandone parte integrante e sostanziale.

ARTICOLO 14

LIMITAZIONI

1. Il compenso per la partecipazione a Piani Speciali non compete ai dipendenti incaricati delle posizioni organizzative.
2. Il compenso per la partecipazione a Piani Speciali non compete ai dipendenti che, nello stesso anno di riferimento, partecipa ad altri incentivi derivanti da risorse previste da specifiche disposizioni di legge secondo la disciplina dell'art.17, lett.g), del CCNL 1998-2001;
3. Il compenso per la partecipazione a Piani Speciali non compete ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso;
4. Nel caso di applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il compenso non compete per il periodo di operatività.

C.M.
C.S.A.

ell


J. L. L. L.
G. G.
A. A.
L. L.
S. S.
G. G.

Renzi



CAPO IV

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

ARTICOLO 15

Procedimento per la remunerazione della produttività individuale per particolari prestazioni lavorative

La produttività individuale per particolari prestazioni lavorative viene remunerata sulla base delle valutazioni effettuate dai Dirigenti per la definizione della graduatoria relativa alle progressioni orizzontali, alla cui regolamentazione si fa espressamente richiamo.

Ai fini della valutazione dell'apporto individuale non saranno presi in considerazione i punteggi relativi all'anzianità.

I compensi relativi alla produttività individuale sono attribuiti al personale dipendente per le particolari prestazioni lavorative sotto specificate:

- A) addetti effettivamente impiegati alla vigilanza e manutenzione delle strade provinciali (Agente stradale, Capo Cantoniere, Cantoniere, Agente conduttore), Istruttori Polizia Provinciale–Viabilità appartenenti alle Categorie A, B e C;
- B) addetti effettivamente impiegati alla manutenzione edilizia appartenenti alle Categorie A e B;
- C) addetti effettivamente impiegati alle attività di sportello dei Centri per l'impiego, dell'Archivio Centrale e dell'U.R.P. appartenenti alle Categorie B e C;
- D) addetti effettivamente impiegati alle attività di Polizia Provinciale – Ambiente appartenenti alle Categorie C e D;
- E) autisti di rappresentanza appartenenti alla Categoria B.

Le parti concordano che i compensi di che trattasi saranno erogati nel rispetto del limite economico dato dalla somma annualmente destinata a tale istituto, suddivisa fra le diverse tipologie di prestazione lavorativa, per effetto del presente contratto decentrato.

Gli importi dei compensi relativi alla produttività individuale per particolari prestazioni lavorative saranno determinati annualmente nel CCDI economico.

Le parti concordano che, per gli anni 2011 e 2012, gli importi dei compensi sono quelli di seguito indicati con riferimento a ciascuna categoria:

- A) addetti alla vigilanza e manutenzione delle strade provinciali (Agente stradale, Capo Cantoniere, Cantoniere, Agente conduttore), Istruttori Polizia Provinciale–Viabilità appartenenti alle Categorie A, B e C:



CATEGORIA	INCENTIVO INDIVIDUALE
A	800,00
B	810,00
C	820,00

B) addetti alla manutenzione edilizia appartenenti alle Categorie A e B:

CATEGORIA	INCENTIVO INDIVIDUALE
A	460,00
B	470,00

C) addetti alle attività di sportello dei Centri per l'impiego, dell'Archivio Centrale e dell'U.R.P. appartenenti alle Categorie A, B e C:

CATEGORIA	INCENTIVO INDIVIDUALE
A	550,00
B	560,00
C	570,00

D) addetti alle attività di Polizia Provinciale – Ambiente appartenente alle Categorie C e D:

CATEGORIA	INCENTIVO INDIVIDUALE
C	260,00
D	270,00

E) autisti di rappresentanza appartenenti alla Categoria B.

CATEGORIA	INCENTIVO INDIVIDUALE
B	470,00

Valutazione dell'apporto individuale

La valutazione dell'apporto individuale del dipendente per le particolari prestazioni lavorative è compito del Dirigente del Settore di appartenenza.

Essa è effettuata sulla base delle schede redatte dal Dirigente in ottemperanza a quanto stabilito dal CCDI nella parte relativa all'accordo per l'attuazione delle progressioni orizzontali.

[Handwritten signature]

*ell Cuth
C9A*

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and signatures]

Ai fini della valutazione dell'apporto personale non saranno presi in considerazione i punteggi relativi all'anzianità.

Procedimento di calcolo dell'Incentivo Medio Personale

L'incentivo Medio Personale, per gli importi sopra specificati e subordinatamente alle risorse assegnate per questo istituto, è attribuito proporzionalmente al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale come segue:

formula:

$$\text{Percentuale Spettante (PS)} = \frac{\text{Punti Scheda Ottenuti (PSO)} \times 100}{\text{Massimo Punteggio Attribuibile Rendimento (MPAR)}}$$

Esempio:

INCENTIVO Previsto per la tipologia di attività (Cat. B) = **Euro 500,00**

MPAR (Cat. B) = **70** (Massimo Punteggio attribuito dal dirigente senza valutazione dell'anzianità con la scheda di valutazione)

PSO (Cat. B) = **60** (Punti Scheda Ottenuti dal dipendente)

$$\text{Calcolo Percentuale Spettante} = \frac{60 \text{ (PSO)} \times 100}{70 \text{ (MPAR)}} = \mathbf{85,71\%}$$

$$\text{IMP (Incentivo Medio Personale)} = 500,00 \times 85,71\% = \mathbf{428,55}$$

L'attribuzione dell'Incentivo Personale Attribuito (IPA) avviene con determinazione dirigenziale e la corresponsione dello stesso deve essere effettuata entro e non oltre il mese di agosto dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

La somma residua non distribuita, che eventualmente dovesse risultare dopo l'attribuzione degli incentivi di che trattasi, confluirà nelle risorse della Produttività generale relativa allo stesso anno.

Handwritten signatures and initials:
Perrin, ell

Handwritten initials:
cdh
CSA

Handwritten signature:

Handwritten initials: PP

Handwritten notes and signatures:
M. M.
g. r.
68
[Signature]

Handwritten signature:

Limitazioni

- f) L'Incentivo (IMP) è ridotto al personale in part-time della relativa percentuale, di conseguenza l'incidenza deve essere considerata nei calcoli;
- g) L'Incentivo (IMP) non compete al personale che abbia riportato una percentuale inferiore al 30%;
- h) L'Incentivo (IPA) compete al personale assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato in proporzione al numero dei mesi di servizio prestati durante l'anno sulla base della seguente formula:

$$\text{IPA} : X = 12 : \text{NUMERO MESI DI SERVIZIO}$$

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 16

Norma finale

L'Amministrazione si impegna a fornire alla R.S.U. e alle OO.SS. informazioni sui risultati complessivi della disciplina di cui al presente accordo.

ARTICOLO 17

Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento al CCNL e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

celh
CSA
ell
Perru
LSP
F.lli
F.lli
F.lli
F.lli
F.lli
F.lli

MODALITÀ APPLICATIVE PER LA
QUANTIFICAZIONE DELLA SPESA
NECESSARIA PER LA REALIZZAZIONE
DEI PIANI SPECIALI NONCHÉ DEL
COMPENSO DA EROGARE AI
DIPENDENTI PARTECIPANTI

SP

*Clab
CSA*

*W. ell
P
ju*

ell

*6
S
yr
D*

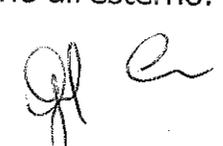
*Perini
S*

MODALITA' APPLICATIVE

CRITERI DI QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DELLA SPESA NECESSARIA PER REALIZZARE IL PIANO SPECIALE

Il Dirigente del Settore nel proporre il Piano Speciale di attività dovrà determinare, in base ai sotto specificati criteri, la spesa necessaria per la realizzazione dello stesso nonché l'attribuzione del compenso incentivante per ogni singolo partecipante, tenendo conto della Categoria, delle ore di lavoro necessarie per realizzare il Piano Speciale e del rendimento da dimostrare nell'espletamento dei compiti affidati.

1. Viene presa come base di calcolo la tariffa oraria diurna in vigore relativa allo straordinario per ogni Categoria;
2. La tariffa oraria per la realizzazione del Piano speciale viene ottenuta aumentando di 1/3 la tariffa oraria diurna relativa allo straordinario di ogni Categoria. 
- Al Responsabile del Piano Speciale, figura di Categoria più elevata oppure individuata tra quelli di Categoria più elevata, viene attribuita la tariffa oraria diurna in vigore, relativa allo straordinario della Categoria di appartenenza, aumentata di 2/3;
3. La tariffa oraria viene moltiplicata per le ore necessarie per la realizzazione del progetto ottenendo così l'importo del **Compenso Incentivante Individuale** riferito alle ore di lavoro necessarie per realizzare il Piano Speciale.
4. L'importo del **Compenso Incentivante Individuale** di ogni Categoria viene moltiplicato per il numero dei dipendenti che dovranno realizzare il Piano Speciale, ottenendo così l'importo totale del compenso riferito alle ore di lavoro che è **pari al 60% della spesa necessaria per la realizzazione del Piano Speciale di attività**. 
5. Per ottenere, quindi, il **restante 40% della spesa relativo al rendimento** occorre moltiplicare l'importo del compenso relativo alle ore di lavoro per 40 e dividere il risultato per 60. 
6. Infine, sommando i due importi relativi l'uno agli incentivi per la presenza e l'altro per il rendimento, si ottiene **la spesa complessiva occorrente per la realizzazione del Piano Speciale di attività**. 
7. Il Dirigente ha la facoltà di utilizzare il dipendente in una Categoria superiore da quella di appartenenza, sulla base del lavoro da svolgere e alla capacità obiettiva del dipendente o alla professionalità specifica acquisita anche all'esterno. 

8. Il Compenso Incentivante Individuale deve essere **ridotto del 50% se il progetto viene realizzato durante l'orario di lavoro ordinario.**
9. Il compenso relativo al rendimento deve essere determinato sulla base dei parametri previsti nella Scala Parametrica di cui al Capo II del Regolamento (vedi esempio). Il punteggio, attribuito dal Dirigente del Settore di concerto con il Responsabile del Piano Speciale, va da 1 a 20 espresso in un'unica scheda semplificata (come da modello allegato), per ogni partecipante, sulla base degli elementi che rappresentano sinteticamente i requisiti necessari all'espletamento delle funzioni- mansioni di ciascun lavoratore (come da modello allegato).
10. La eventuale somma residua verrà corrisposta proporzionalmente alle ore di lavoro effettuate da ciascun dipendente che ha partecipato al Piano Speciale indipendentemente dalla Categoria di appartenenza, senza determinare altro residuo.

Handwritten signatures and initials:

- ell
- Adami
- SP
- W. Lelli
- GA
- an
- 6
- for
- SP
- SP
- celb
- esr
- SP

PROGETTO DA ESEGUIRE AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO.

ESEMPIO:

CATEGORIE	TARIFFA ORARIA STRAORD. IN VIGORE (base di calcolo)	AUMENTO DI 1/3 per partecipante a 2/3 per il capo Programma	INCENTIVO CIRA DI LAVORO	ORE NECESSARIE PER REALIZZARE IL PIANO SPECIALE	IMPORTO INCENTIVO INDIVIDUALE PER ORE LAVORO PROGRAMMATE	FIORI ORDINARIO DI LAVORO (differenziale 0,5)	NUMERO DIPENDENTI	IMPORTO TOTALE INCENTIVO PRESSIONE	TOTALE ORE LAVORO
A	8,79	2,93	11,72	50	586,00	1	2	1.172,00	100
B	9,27	3,09	12,36	50	618,00	1	3	1.854,00	150
B3	9,84	3,28	13,12	100	1.312,00	1	4	5.248,00	400
C	10,38	3,46	13,84	100	1.384,00	1	5	6.920,00	500
D	11,39	3,80	15,19	150	2.278,00	1	5	11.390,00	750
D3	13,30	4,43	17,73	100	1.773,33	1	1	1.773,33	100
Capo Prog.	13,30	8,87	22,17	200	4.433,33	1	1	4.433,33	200
IMPORTO TOTALE DELL'INCENTIVO RELATIVO ALLE ORE DI LAVORO DA EFFETTUARE									
							21		32.780,67

L'incentivo come sopra determinato verrà diminuito dell'importo relativo per ogni ora di assenza.

L'importo Incentivo riferito alle ore viene ridotto alla metà solo quando il Piano Speciale viene realizzato durante l'orario di lavoro ordinario.

L'importo ottenuto di €

32.780,67

relativo alle ore di lavoro è pari al 60% della spesa da destinare alla realizzazione del Piano Speciale

Quindi per ottenere il restante 40% della spesa relativo al rendimento occorre effettuare il seguente calcolo:

IMPORTO TOTALE DELL'INCENTIVO RELATIVO AL RENDIMENTO	€	32.780,67	x	40	=	13.112,27
IMPORTO TOTALE DELLA SPESA RIFERITA ALLA PRESSIONE						
IMPORTO TOTALE DELLA SPESA RIFERITA AL RENDIMENTO						
IMPORTO TOTALE DELLA SPESA NECESSARIA PER LA REALIZZAZIONE DEL PIANO SPECIALE	€			60	=	21.668,44

INCIDENZA INDIVIDUALE = Ore programmate pro capite x 100 / Totale ore lavoro

Categoria	ORE NECESSARIE PER REALIZZAZIONE PIANO SPECIALE	INCIDENZA INDIVIDUALE	N.D.P.	TOTALE
A2	50	2,27	2	4,55
B2	50	2,27	3	6,82
B3	100	4,55	4	18,18
C1	100	4,55	3	13,64
C2	100	4,55	2	9,09
D1	150	6,82	5	34,09
D3	100	4,55	1	4,55
D3	200	9,09	1	9,09
				100,00

Handwritten signature

Handwritten notes: Cdh, CGA, ell

Handwritten signatures and initials

Handwritten mark

CALCOLO RENDIMENTO

Sulla base dei parametri previsti nella Scala Parametrica specificata nel Capo II.

Categoria	PARAM	INCIDENZA ORE	N.D.P.	PUNTI CAT.
A2	1,3	2,27	2	5,902
B2	1,8	2,27	3	12,268
B3	2	4,55	4	36,4
C1	2,5	4,55	3	34,125
C2	2,6	4,55	2	23,85
D1	3	6,82	5	102,3
D3	3,3	4,55	1	15,015
D3	3,3	9,09	1	29,397
TOT.PQF				259,657

IMPORTO RENDIMENTO = € 21.860,44

VEP = 21.860,44 : 259,657 = 84,19

Categoria	PARAM	INCIDENZA	VEP	Incentivo Individuale	N.D.P.	Totale per CAT.
A2	1,3	2,27	84,19	248,44	2	496,88
B2	1,8	2,27	84,19	344,00	3	1.032,00
B3	2	4,55	84,19	766,13	4	3.064,51
C1	2,5	4,55	84,19	957,65	3	2.872,97
C2	2,6	4,55	84,19	995,98	2	1.991,93
D1	3	6,82	84,19	1.722,52	5	8.612,61
D3	3,3	4,55	84,19	1.264,11	1	1.264,11
D3	3,3	9,09	84,19	2.528,22	1	2.528,22
TOTALE						21.860,44

L'incentivo per il rendimento verrà corrisposto facendo riferimento al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione semplificata (vedi allegato) compilata dal Dirigente del Settore, e cioè:

da punti 19 a punti 20	100% dell'incentivo Rendimento Individuale
da punti 17 a punti 18	90%
da punti 15 a punti 16	80%
da punti 13 a punti 14	70%
da punti 11 a punti 12	60%
da punti 9 a punti 10	50%
da punti 7 a punti 8	40%
da punti 5 a punti 6	30%
da punti 3 a punti 4	20%
da punti 1 a punti 2	10%

Handwritten signature

Handwritten text: Calc C3A

Handwritten signatures and initials

CALCOLO RESIDUO

Le eventuale somma residua verrà corrisposta proporzionalmente alle ore di lavoro effettuate da ciascun dipendente che ha partecipato al progetto indipendentemente dalla Categoria di appartenenza, senza determinare altro residuo.

ESEMPIO:

SOMMA RESIDUA DI €.654,87

Cognome e nome Dipendenti	Totale somma Residua	Totale complessivo ore effettuate dai dipendenti	Valore Econom. Ora	Ore prestate dai dipendenti	Compenso residuo spettante
A	654,87	1.555	0,42	150	63,17
B	654,87	1.595	0,42	150	63,17
C	654,87	1.595	0,42	150	63,17
D	654,87	1.595	0,42	70	29,48
E	654,87	1.595	0,42	150	63,17
F	654,87	1.595	0,42	45	18,99
G	654,87	1.595	0,42	150	63,17
H	654,87	1.595	0,42	150	63,17
I	654,87	1.595	0,42	160	63,17
L	654,87	1.595	0,42	150	63,17
M	654,87	1.595	0,42	80	37,90
N	654,87	1.595	0,42	155	65,487

[Handwritten mark]

*Colb
OSA*

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signature]

VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO

Il rendimento valutabile ai fini dell'incentivo per la realizzazione dei Piani Speciali si articola in crescendo, su quattro piani.

I fattori individuati (a, b, c, d) rappresentano genericamente i requisiti necessari all'espletamento delle funzioni-mansioni di ciascun lavoratore.

I citati fattori, singolarmente e complessivamente, sono espressi in relazione al rendimento dimostrato per la realizzazione del Piano Speciale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio s'intende per:

- a) **Professionalità** - apporto in termini di conoscenza, esperienza e creatività;
- b) **Attitudine** - apporto in termini di dinamicità, flessibilità e adattabilità;
- c) **Partecipazione** - apporto in termini di impegno, collaborazione, ricerca di qualità;
- d) **Rispetto tempi e scadenze** - apporto in termini di assiduità, autonomia, responsabilità.

AP

Calh
CSA
ell
W. Alth
e
f
S

Am

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINARE IL RENDIMENTO

SETTORE

COGNOME E NOME

Determinazione del rendimento individuale per la partecipazione alla realizzazione del Piano Speciale di attività: - ANNO: _____ - _____ - _____

FP

PROFESSIONALITA' b) ATTITUDINE c) PARTECIPAZIONE d) RISPETTO TEMPI E SCADENZE

1

1

1

1

2

2

2

2

3

3

3

3

4

4

4

4

5

5

5

5

TOTALE PUNTEGGIO: -----

Chieti,

FP

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

FP
CAH
CSA
ell
ell
ell
ell
ell
ell